

## CHERCHE GDI DESESPEREMENT...

### On ne peut que s'inquiéter du taux de fonctionnement de la GDI sur ARS ARA...

#### Promesse non tenue !

Une dégradation, sans précédent, qui ne s'explique pas seulement par des transferts de contrat avec un taux de fonctionnement sur ARS / ARA à fin janvier 2019 : **52.67%** alors que sur la société nous sommes à **94,10%**. Même si ce taux a été remonté à **71.74% à fin juillet** ce n'est pas encore assez !

Des actions ont été mise en place par la Direction mais **pas suffisamment au regard des taux sortis**. On nous avait certifié que le mauvais taux de l'année dernière resterait une exception... Mais ce n'est pas le cas.

Même si les paiements de la GDI sont effectués, le fait est que pour les employés n'ont pas eu leur entretien GDI. Cela peut les pénaliser dans leur évolution professionnelle mais aussi dans la poursuite de leur métier. **Il est important dans le contexte actuel de notre société de se recentrer sur les fondamentaux.**

Une réunion intermédiaire organisée par la Direction, aura lieu d'ici 6 mois et nous ne manquerons pas à jeter un regard critique sur la situation.

**Pour les élus CFTC**, la GDI doit permettre une reconnaissance du professionnalisme de chaque employé dans son métier. La prime qui en découle permet de récompenser leur implication dans cette société et d'améliorer aussi leur pouvoir d'achat.

### Rappel de l'accord

#### *Gestion du Développement Individuel*

Entretien d'activité annuel qui permet une reconnaissance du professionnalisme de chaque employé dans son métier et ses résultats.

La GDI permet aux échelons C et D de bénéficier d'une prime variable d'un montant pouvant atteindre jusqu'à 1 mois de salaire : versée en deux fois, soit : 50% suite à l'entretien et 50% 6 mois plus tard. XXX

- Après 6 mois de présence, un premier entretien "intermédiaire" a lieu entre le collaborateur et son supérieur hiérarchique afin d'établir un premier point et de fixer des axes d'orientation pour le nouvel embauché.
- Tout collaborateur peut accéder au C après deux entretiens annuels d'au moins 42 points sur trois cycles.
- Le système de prime variable est accessible dès l'atteinte de l'échelon C, quel que soit le nombre de points obtenus lors de l'entretien annuel.
- Le passage à l'échelon D s'effectue au plan managérial, après avoir vérifié que le collaborateur est à l'échelon C depuis au moins 2 années et 42 points minimum.